

大通達甲（警）第14号  
令和8年3月30日

簿冊名	例規（1年）
保存期間	1年

本部各課・所・隊長  
警察学校長 殿  
各警察署長

警察本部長

大分県警察におけるワーク・ライフ・バランス等を推進するための取組について  
（通達）

県警察においては、ワーク・ライフ・バランス、職員の子育て参画及び女性職員の活躍を推進するための取組について「大分県警察における働き方改革の推進について」（平成29年4月4日付け大通達甲（警）第11号）、「女性職員の活躍を推進するための取組について」（令和4年4月1日付け大通達甲（警）第9号）（以下これらを「旧通達」という。）等により実施しているところ、この度、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づく「大分県特定事業主行動計画（第5期）」（以下「行動計画」という。）が新たに策定されたことから、行動計画に基づき、男女を問わない職員のワーク・ライフ・バランスの向上、職場の「働きやすさ」の確保、職員の「働きがい」の向上、多様な職員の活躍推進等を図るため、令和8年4月1日から下記のとおり取り組むこととしたので、各所属にあつては、各取組を積極的に実施するとともに、所属職員の気運の醸成を図られたい。

なお、旧通達は、同日付けで廃止する。

記

1 行動計画の計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間

2 推進目標

行動計画の数値目標は、次のとおりである。いずれも計画期間内の達成目標であるが、計画期間内における早期の達成を目指すものとする。

- (1) 育児休業取得率 男性100%、女性100%
- (2) 男性職員の出産補助休暇（3日間）及び育児参加休暇（5日間）の合計5日以上取得率 100%
- (3) 女性警察官の割合 14%
- (4) 警部及び課長補佐級以上の女性職員の割合 9.2%
- (5) 一月当たりの平均時間外勤務時間 23.6時間
- (6) 年次有給休暇平均取得日数 15日

3 子育て支援の取組

(1) 職場環境づくり及び職員の意識改革

ア 所属長及び幹部職員（以下「所属長等」という。）は、子育て参画しやすい職場環

境づくり及び職員の意識改革を図るため、次の取組を推進するものとする。

(ア) 制度の周知及び支援体制の確立

子育て中の職員に対し、育児に関する制度の利用を促進するとともに、代替職員の確保、業務分担の見直し等、職場全体で子育て中の職員を支援できる体制や雰囲気づくりに努める。

(イ) 職場全体での取組の推進

子育て参画の推進について、職員への周知徹底を図るとともに、職員の意識改革、男性職員の子育て参画の促進、妊娠中の女性職員や子育て中の職員への配慮等、職場全体での取組の推進を図る。

(ウ) 職員への支援

子育て中の職員を把握し、時差通勤制度の活用、子育て参画のための休暇の取得等を働き掛ける。また、日頃から職員に対して積極的に声掛けを行うなど、コミュニケーションを図り、職員一人一人のニーズに応じた支援を行う。

(エ) 職員の負担軽減

子育て中の職員が子育て参画のための休暇等を取得する場合に、他の職員に過度の負担が掛からないよう人事配置の見直しや代替職員の確保、育児休業支援制度の活用等、必要な措置を講ずる。

(オ) 休暇等を取得しやすい職場環境の構築

子育て中の職員が子育て参画のための休暇等を積極的に取得できるよう、業務の効率化、部下職員の意識改革等を図る。

イ 職員は、自らの業務の進め方について常に見直しを行うことにより、業務を効率的に進め、ワーク・ライフ・バランスを実現するための働きやすい職場環境づくりに努めること。

(2) 男性職員の子育て参画のための休暇等の取得促進

ア 所属長等は、男性職員の子育て参画のための休暇等の取得促進を図るため、次の取組を推進するものとする。

(ア) 日頃から職員が相談しやすい雰囲気の醸成に努めるとともに、個人のプライバシーに配慮しつつ、適切な機会や手段を通じて、配偶者が出産予定の男性職員の早期把握に努める。

(イ) 対象職員（配偶者が出産予定の男性職員及び配偶者が出産した男性職員（出産補助休暇又は育児参加休暇の取得期間内にある職員に限る。）をいう。以下同じ。）に対して、3日間の出産補助休暇及び5日間の育児参加休暇を完全取得できるよう働き掛ける。

(ウ) 対象職員及び育児休業の取得対象となる男性職員に対して、育児休業の制度について説明するとともに、本人、配偶者等の意向を尊重した上で、その取得を積極的に働き掛ける。

また、対象職員が育児休業の取得を希望する場合は、業務分担の見直し等による職場環境の整備を図り、育児休業を取得することに対する不安や抵抗感の軽減に努める。

イ 子育て参画休暇（出産補助休暇及び育児参加休暇をいう。以下同じ。）及び育児休業の取得対象となる男性職員は、日頃から積極的に子育て等に参画するとともに、業務を効率的に進めながら、計画的に子育て参画休暇を取得するほか、積極的に育児休業を取得するなど、各種子育て支援制度を活用すること。

(3) 子育て中の職員に係る休暇等の取得促進

ア 所属長等は、子育て中の職員に対して、子の学校等の行事に係る年次有給休暇や家族の看護休暇等の特別休暇を積極的に取得させるよう配慮すること。

イ 所属長等は、職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例施行規程（平成7年大分県警察本部訓令甲第16号）第5章の規定による私的な理由による勤務時間の割振り、同規程第7章の規定による育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限等の子育て中の職員が利用できる制度の周知を図るとともに、子育て中の職員が当該制度を利用しやすい環境整備に努めること。

4 女性職員の活躍を推進するための取組

(1) 女性警察官の採用並びに女性職員の登用拡大及びキャリア形成への支援

ア 優秀な人材の確保

女性限定の採用説明会の開催や、女性の受験促進に繋がる採用パンフレットの作成、ホームページ、SNS等を活用した広域的な採用募集活動を実施するなどして、警察職員としてふさわしい資質を備えた優秀な人材を確保するための取組を推進する。

イ 女性職員の登用拡大

ポストチャレンジ制度による女性職員の配置ポストの拡充を図るなど、これまで女性職員があまり配置されていなかったポストへの人事配置を積極的に推進する。

ウ 女性職員のキャリア形成に資する教養の充実

(ア) 教養機会の拡充

女性職員のキャリア形成に資する各種研修会の実施等、必要な教養機会の拡充に取り組むほか、特に女性警察官にあっては、その特性に応じた実践的かつ実用的な訓練を実施するなどして、術科技能の向上に努める。

(イ) 育児等の事情を抱える職員の警察学校等における教養

妊娠・出産、子育て、介護等の事情を抱える女性職員（以下「育児・介護職員」という。）のうち警察学校への入校等が困難なものについては、入校予定先の警察学校等と調整の上、通学の許可を認めるなど、個別事情に配慮した入校支援等を推進する。

(ウ) 育児休業職員の職場復帰前研修等の推進

育児休業等を取得中の女性職員相互が交流する機会の設定、希望者に対する職場復帰前研修の開催や職場復帰手続の支援等を行い、長期間職場を離れている女性職員が職場復帰する際の心理的負担を軽減し、円滑な職場復帰を支援する。

エ 女性職員のライフステージに応じた人事配置の推進等

結婚、妊娠・出産、子育て、介護等、女性職員のライフステージに応じた人事配置や休暇の取得、勤務時間等への配慮に努める。

オ 女性職員の昇任意識の更なる醸成等

(ア) キャリア形成に対する意識醸成

女性職員による自身のキャリア形成に関する意識の醸成やセルフマネジメントを支援するための環境整備を推進する。

(イ) 昇任制度見直しの検討

女性職員の昇任意欲及びモチベーションが向上するような昇任制度の見直しを検討する。

(2) 職員の意識と働き方の改革及び職場環境づくりの推進

ア 価値観及び意識の更なる改革

職員一人一人が、男性中心の視点や固定観念になりがちな組織文化の払拭に取り組むとともに、子育て、介護等の事情により両立支援制度（仕事と家庭の両立を支援するための各種休暇制度、勤務時間制度等をいう。以下同じ。）を利用する職員に対する理解を深め、多様な働き方を受け入れる組織文化の一層の醸成に努める。

イ 育児・介護職員への両立支援

(ア) 職場環境の整備

男女を問わず、仕事と家庭を両立するための支援が必要な育児・介護職員を把握し、当該育児・介護職員に対する両立支援制度の周知と意向確認を徹底するとともに、勤務形態への配慮、ハラスメントの未然防止等、両立支援制度を活用しやすい職場づくりを推進する。

(イ) 男性職員の育児休業等の取得推進

配偶者が出産予定の男性職員に対し、育児休業制度等の周知を図り、積極的な取得を促進するとともに、育児休業の取得を希望する全ての男性職員が育児休業を取得できるよう、所属における業務分担の見直し等の必要な環境整備を行う。

ウ 働きやすい職場環境づくり

(ア) ハラスメント防止の徹底

所属長を始めとする各級幹部職員によるハラスメント防止及び良好な職場環境づくりに関する指導・啓発を推進するとともに、ハラスメント相談制度について職員に周知し、職員が相談しやすい環境整備を推進する。

(イ) 女性職員総合相談窓口等の適切な運用

警務部警務課に設置する「女性職員総合相談窓口」において、女性職員のキャリア形成、仕事と家庭の両立等についての助言、相談等、女性職員が働きやすい職場環境づくりに関する意見及び要望に対する対応等を行う。

(ウ) 女性職員相互のネットワーク構築

意見交換会等を通じて、先輩や後輩、上司、同僚等の女性職員相互のネットワークの構築を支援することにより、モチベーションの維持及び向上を図る。

また、女性職員メンタリング相談制度の周知及び積極的な活用の促進を図る。

(エ) 女性の健康上の特性に配慮した取組の実施

性差の影響による女性の健康課題が就労やキャリア形成の妨げにならないよう、必要な配慮や支援に努めるとともに、女性の健康課題について教養の機会を設けるなど、職場における理解促進に取り組む。

(オ) 女性用施設及び装備資機材の整備

今後の女性警察官の増加も見据えつつ、女性用施設の整備を計画的に推進するとともに、女性職員のニーズに応じた装備資機材の開発及び改善を推進する。

5 ワーク・ライフ・バランスの推進

(1) 幹部職員のマネジメント等による重点的かつ効果的な業務運営

ア 業務の見直し・生産性向上

所属長等は、所掌する事務に関し、必要性の低い業務を廃止するなど、計画的に業務を見直すとともに、新たな業務の実施に際しては、その必要性や実施に要するコスト面についても考慮すること。

また、デジタル技術の積極的な活用を図り、業務効率化及び生産性向上を実現すること。

イ 効率的に働ける職場環境の整備

所属長等は、各案件の意義や要点・方向性等の明確化、検討の方向性や期限等の具体的指示、決裁・報告の合理化・効率化等により職員が効率的に働ける職場環境の整備に努めること。

ウ 時差通勤制度等の活用

各所属において、時差通勤制度等の各種勤務時間制度について、適正な公務運営の確保に配慮しつつ、希望する職員については可能な限り活用させるよう努めること。特に、育児や介護を行う職員からの希望については、できる限り希望どおりに対応するよう配慮すること。

エ 働き方改革の理解を深めるための教養の推進

ワーク・ライフ・バランスの一層の実現に向けた働き方改革の更なる推進及び定着を図るには、能動的に働き方を変える職員一人一人の意識改革が重要であることから、働き方改革に関する理解を深めるための教養を行う。

(2) 時間外勤務の縮減に向けた効果的な取組

ア 時間外勤務時間の分析・改善

警務部警務課において、各所属の時間外勤務実績を把握し、時間外勤務時間が増加した所属に対しては、事件事故、災害その他の事情による業務の増減を踏まえつつ、その要因等を分析し、改善を図る。

イ 時間外勤務の事前命令の徹底・時間外勤務時間の把握

幹部職員は、職員が時間外勤務を実施する際は、その理由や見込み時間を確認した上で、事前命令を徹底するとともに、勤務時間の正確な把握に努めること。

ウ 業務の平準化の推進

所属長等は、業務負担が偏っている場合には、所属内、課及び係単位で業務の振り分けを行う等、業務分担の均衡を図り、特定の職員の時間外勤務が常態化することがないように、健康管理を最優先とした効果的な業務運営を図ること。

(3) 年次有給休暇の効果的取得促進

所属長等は、年次有給休暇の効果的な取得促進のため、次の取組を推進するものとする。

ア 業務代替性の確保

各種休暇を取得しやすい環境づくりのため、各業務の担当を複数人にするなど、業務の代替性を確保する。

イ 効果的な休暇取得の促進

- (ア) 突発事案等に備え、平常時には計画的かつ積極的に休暇を取得させ、職員の心身の健康維持及び増進に努める。
- (イ) 職員に対し、祝祭日の前後の長期休暇の取得や家族の記念日・行事等私生活の予定に合わせた休暇の取得など、ニーズに合った休暇取得を促進する。
- (ウ) 勤務が深夜に及んだ場合、翌日は年次有給休暇（1日又は時間単位）を取得させる等、業務の整理を行って、勤務と勤務の間にインターバル時間を設け、疲労回復等の健康管理を行う。

6 取組の推進に当たっての留意事項

(1) 職員への周知

本通達に定める取組を推進するためには、所属長を始めとした各級幹部職員はもとより、全ての職員がその趣旨を理解し、実効性のある取組を推進していく必要があることから、各所属にあつては、朝礼、例会等のあらゆる機会を捉え、本通達に定める取組や両立支援制度の周知の徹底を図ること。

(2) 実施状況の検証及び公表

本通達に定める取組については、毎年度、その実施状況の検証を行う。

なお、当該実施状況については、大分県のホームページに掲載することとされている。

(警務課働き方改革係)